



За последние годы в нашей стране и в мире в целом произошли большие изменения. Экономика России быстро развивается, и как следствие появляется все больше предприятий, которым приходится существовать в условиях серьезной конкуренции. Автор С.П. Болотов считает, что в новых условиях необходимо постепенно менять деловую среду организаций. Деловая среда, как правило, меняется под воздействием двух групп факторов: совершенствование законодательства в сфере экономики и совершенствование менеджмента в российских предприятиях.

В условиях жесткой конкуренции организации ставят перед собой более амбициозные цели и разрабатывают новые стратегии, для того, чтобы выжить на рынке. А реализация бизнес-стратегий организаций невозможна без квалифицированных, мотивированных и вовлеченных сотрудников, уникальные компетенции, профессиональный и личностный потенциал которых являются ключевым фактором повышения эффективности организации в условиях динамичных и разнообразных изменений внешней среды. За последние годы компетентностный подход стал неотъемлемой частью системы управления персоналом организации. Сегодня организации считают, что персонал как стратегический актив должен обладать, прежде всего, компетентностью – знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения работы в данной организации.

Главной особенностью компетентностного подхода в управлении персоналом является переход от оперативных проблем кадровой специфики к задачам более высокого стратегического уровня. Теперь недостаточно просто обучить сотрудников, создать правила поведения и разработать некий регламент, результатом всех управленческих действий должно быть повышение эффективности труда, вовлеченности персонала, мотивации, а значит повышение эффективности работы организации в целом. Поэтому цели в компетентностном подходе формулируются так, чтобы показать, что данные процессы могут улучшить деятельность организации путем достижения более высоких результатов работы, изменения поведения сотрудников, роста продуктивности и эффективности организации.

Современные организации все чаще транслируют идеологию компетентного подхода на все сферы управления персоналом, при этом модель компетенций является центральным элементом системы управления персоналом, вокруг

которого сосредоточены конкретные функциональные направления управления персоналом.

Автор О.Л. Чуланова утверждает, что концепция компетентного подхода является интегрированной концепцией, формирующей основные принципы управления персоналом современной организации. Эти принципы включают:

– принцип системности –

– принцип непрерывности – деятельность в области использования компетентного подхода в управлении персоналом должно ориентироваться на поступательное обучение и развитие сотрудников для улучшения выполнения работы, создания потенциала для роста и развития в течение всего времени работы в организации;

– принцип преемственности – доминирующие ценности, уникальные знания, навыки и опыт, приобретенные работниками в организации, должны распространяться внутри нее, чтобы улучшить результаты работы, сохранить и преумножить ее конкурентные преимущества;

– принцип опережающего развития – расширение профессионального кругозора и компетентности сотрудников, чтобы создать запас знаний, навыков и умений, который может потребоваться при решении сложных проблем или нестандартных задач предприятия в будущем;

– принцип саморазвития – создание условий для самообучения и самовыражения сотрудников для активизации внутренних механизмов развития, обеспечивающих рост мотивации к эффективному труду, повышение удовлетворенности работой, более полное раскрытие профессионального и личного потенциала;

– принцип эффективности – результаты деятельности в области использования компетентного подхода в управлении персоналом должны обеспечивать требуемый уровень достижения экономического, организационного и социального эффектов, тем самым способствовать повышению эффективности организации [3].

При компетентном подходе к управлению персоналом в организации модель компетенций является центром, вокруг которой строится система управления. Современные модели компетенций задают систему координат, которая позволяет выявить работников, которые смогут быть максимально эффективны в рамках конкретной организационной культуры. При разработке моделей ориентируются на выбор наиболее важных компетенций, которые, как правило, группируются в кластеры или функциональные блоки. Модель компетенций позволяет унифицировать требования к сотрудникам и создать единые стандарты поведения, основу для оценки и продвижения сотрудников.

В рамках компетентного подхода в управлении персоналом авторы Прахалад и

Хамел выделили понятие «ключевых компетенций». Эти авторы утверждают, что фирмы становятся конкурентоспособными, когда обладают «компетенциями, охватывающими разрабатываемые продукты», так как «реальные источники преимущества компании как раз и заключаются в способности менеджмента консолидировать технологии и навыки компании в компетенции, повышающие способности бизнеса к быстрой адаптации к возникающим возможностям». При этом возрастает роль коллективного обучения в организации в особенности тому, «как координировать разнообразные навыки производства и объединять многочисленные потоки технологий».

Прахапад и Хамел также приходят к выводу, что ключевые компетенции не уменьшаются по мере использования. В отличие от физических активов, которые ухудшаются со временем, компетенции усиливаются по мере того, как они применяются и ими обмениваются. По ним можно изучать модели диверсификации и проникновения на рынок, а не по привлекательности рынков.

Подводя итог анализу компетентностного подхода в управлении персоналом, можно сделать вывод, что для того, чтобы выжить на рынке, менеджмент организации должен постоянно анализировать ситуацию на рынке и создавать свое конкурентное преимущество. Конкурентное преимущество, заключающееся в создании модели компетенций как ядра системы управления персоналом в организации, обосновано многими известными авторами, что подтверждает актуальность данного вопроса

#### Литература

Болотов С.П. Развитие менеджмента в условиях глобализации [Электронный ресурс] // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. Кондратов С.О. Менеджмент знаний как основа формирования ключевых компетенций // Креативная экономика». Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ».